

 Elena Espíndola

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales,  
Universidad Nacional de Jujuy, Argentina  
epespindola@fhycs.unju.edu.ar

 Ariadna Jara

Escuela del Instituto de Altos Estudios Sociales,  
Universidad Nacional de San Martín, Argentina  
ariadnasofiajara@gmail.com

### Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo

núm. 20, e052, 2024

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

ISSN-E: 2796-9851

Periodicidad: Semestral

publicaciones@fahce.unlp.edu.ar

Recepción: 26 Abril 2024

Aprobación: 07 Agosto 2024

Publicación: 01 Octubre 2024

DOI: <https://doi.org/10.24215/2796851e052>

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/877/8775043005/>

**Resumen:** Este trabajo se propone analizar el acceso y la permanencia laboral de la población LGBTQI+, y reflexionar sobre las prácticas que enfrentan las personas LGBTQI+ en el ámbito laboral. Para ello, se parte de entrevistas realizadas a activistas que integran este colectivo, las cuales fueron recopiladas en el marco del “Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica,” llevado a cabo por el Centro de Estudios de Población. Dicho relevamiento se desarrolló en seis nodos correspondientes a las siguientes regiones: Patagonia, Noroeste Argentino (NOA), Centro/Pampeana, Nordeste/Litoral (NEA), Región Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA).

El presente trabajo recoge datos sobre las experiencias de activistas en el ámbito laboral que residen en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro y Santa Fe, pertenecientes a las regiones NOA, NEA, Patagonia, Centro y GBA. Entre los resultados hallados, se destaca que el acceso y la permanencia laboral están atravesados por una división cis-sexual del trabajo, por el género y por una percepción de no conformidad con la heteronormatividad por parte de empleadores e instituciones. Se concluye que, a pesar de los avances legales en Argentina, la inserción laboral de la población LGBTQI+ sigue siendo un desafío.

**Palabras clave:** Activistas LGBTQI+, Trabajo, Acceso, Permanencia, Estado.

**Abstract:** This research article aims to analyze the access to and permanence in the labour market of the LGBTQI+ population, and to reflect on the practices faced by LGBTQI+ people in the labour market. To do so, it is based on interviews with activists who are part of this group, which were collected in the framework of the ‘First National Survey of Living Conditions of Sexual and Gender Diversity,’ carried out by the Centre for Population Studies. The survey was carried out in six nodes corresponding to the following regions: Patagonia, Northwest Argentina (NOA), Central/Pampeana, Northeast/Litoral (NEA), Metropolitan Region of Buenos Aires (AMBA) and Autonomous City of Buenos Aires (CABA). This paper collects data on the experiences of activists in the workplace who live in the provinces of Buenos Aires, Córdoba,

Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro and Santa Fe, belonging to the NOA, NEA, Patagonia, Central and GBA regions. Among the results found, it is highlighted that access to and permanence in the labour market are crossed by a cis-sexual division of labour, by gender and by a perception of non-conformity with heteronormativity on the part of employers and institutions. It is concluded that, despite legal advances in Argentina, the labour market insertion of the LGBTQI+ population continues to be a challenge.

**Keywords:** LGBTQI+ Activists, Labour, Access, Permanence, State.

## Introducción

La discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género es un conjunto de prácticas que han generado consecuencias negativas tanto en la constitución de los sujetos como en el aumento de las desigualdades dentro de la comunidad LGBTQI+. Estas prácticas discriminatorias comienzan con dificultades en el acceso al trabajo y continúan afectando el desarrollo y la permanencia en él.

Ante esta problemática, este artículo de investigación se propone analizar el acceso y la permanencia laboral de la población LGBTQI+, y reflexionar sobre las prácticas que enfrenta este colectivo en el ámbito laboral. Para ello, se parte de las entrevistas realizadas a activistas que integran este colectivo, las cuales fueron recopiladas en el marco del “Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica,” llevado a cabo por el Centro de Estudios de Población. Dicho relevamiento se desarrolló en seis nodos correspondientes a las siguientes regiones: Patagonia, Noroeste Argentino (NOA), Centro/Pampeana, Nordeste/Litoral (NEA), Región Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). La metodología del estudio se estructuró en cuatro dimensiones principales: un relevamiento de antecedentes subnacionales, entrevistas a referentes de la función pública, activistas, empresarios, sindicalistas y cooperativistas, y un mapeo de organizaciones, agrupaciones y espacios culturales relacionados con la diversidad sexual y de género en todo el territorio argentino.

El presente trabajo recoge datos sobre las experiencias de activistas en el ámbito laboral que residen en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro y Santa Fe, pertenecientes a las regiones NOA, NEA, Patagonia, Centro y GBA. Para esto se optó por un enfoque metodológico cualitativo mediante la realización de 12 entrevistas [Tabla 1] en profundidad. Estas se organizaron a partir de una guía de preguntas en relación a los siguientes ejes: aspectos sociodemográficos, ligados a cuestiones particulares de le entrevistado como su origen sociodemográfico (lugar de origen y residencia actual), trayectoria laboral y educativa; comienzos y trayectoria activista en el campo de la diversidad sexual y de género; perspectiva sobre las acciones para mejorar la inserción laboral de personas LGBTQI+, tanto desde su grupalidad activista como desde el ámbito público, privado y otros sectores de la sociedad; involucramiento personal sobre el trabajo en relación con la diversidad sexo-genérica.

Entre los actores clave, se identificó y entrevistó a referentes activistas dentro del territorio nacional.

Tabla 1  
Activistas entrevistados según área geográfica

|                          | GBA | NEA | NOA | Centro | Patagonia |
|--------------------------|-----|-----|-----|--------|-----------|
| Activistas entrevistados | 2   | 1   | 2   | 4      | 3         |

Fuente: elaboración propia

Como se mencionó, el presente trabajo tiene como principal objetivo analizar las prácticas con las que se encuentran las personas LGBTQI+ a la hora de acceder y permanecer en el ámbito laboral, por lo que partiremos desde las experiencias de personas activistas que integran el colectivo de la diversidad sexual y genérica.

Respecto al contenido de este trabajo, el mismo se estructura en tres apartados. El primer apartado realiza un breve recorrido abordando los conceptos: división cis-sexual del trabajo y ciudadanía y géneros, considerados imprescindibles para el desarrollo de este trabajo, ya que estos se hacen presentes en los relatos de las personas entrevistadas y se configuran en las principales razones, que desde la perspectiva de las entrevistadas obstaculizan el acceso y la permanencia laboral de las personas LGBTQI+. Para esto se recuperan fragmentos de relatos obtenidos de las entrevistas en profundidad realizadas.

En el segundo apartado, se analizan las experiencias, prácticas y problemáticas que enfrenta la población LGBTQI+ en el ámbito laboral. En el tercer apartado, se esboza un análisis y reflexión acerca del rol del Estado en la implementación de políticas públicas en el ámbito laboral destinadas a la población LGBTQI+ en general y en particular a las personas trans. Finalmente, se expone una reflexión acerca del contexto actual (2024) de Argentina donde un avance de la ultraderecha pone en riesgo los derechos adquiridos de la población LGBTQI+.

## 1) División cis-sexual del trabajo

Para reflexionar sobre el acceso al empleo formal del colectivo LGBTQI+, es necesario remontarse en el tiempo. Históricamente, la masculinidad ha ocupado un papel privilegiado en el ámbito público y en el desarrollo laboral, relegando a las feminidades al ámbito doméstico privado y perpetuando su situación de subordinación. Según Silvia Federici en su obra “El patriarcado del salario-críticas feministas al marxismo”, el salario no solo es una forma de organizar la sociedad, sino también un elemento esencial en la historia del desarrollo del capitalismo, al crear jerarquías e invisibilizar el trabajo doméstico (Federici, 2018, p. 15).

Giribuela (2018), destaca que la heterosexualidad obligatoria y el establecimiento de determinadas formas de ejercicio sexual, en parte, son fruto de las exigencias de la industrialización para garantizar la reproducción poblacional y, por consiguiente, fuerza de trabajo disponible para producir más y nuevas mercancías. De este modo, el capitalismo en su fase industrial fue desarrollando construcciones de la sexualidad necesarias para sostener un orden social que posibilite tal crecimiento económico y que, a su vez, sea capaz de controlar a las personas en cada momento de su vida. A partir de la industrialización y los procesos subsiguientes, se abrió paso a una nueva forma de sociedad, denominada por Castel (2014) Sociedad salarial, la cual “supone un modo de retribución de la fuerza del trabajo, el salario (...), una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de la producción, y el marco legal que estructura la relación de trabajo.” (Castel, 2014, p. 328). Los cambios en el ámbito laboral se reflejaron en los lazos sociales. El salario “era también un modo de gestión política que asociaba la propiedad privada y la propiedad social, el desarrollo económico y el logro de derechos sociales, el mercado y el Estado” (Castel, 2014, p. 375). Y así, como en todo proceso histórico, se dieron modificaciones en la sociedad toda, estableciéndose el trabajo asalariado como una de las principales formas de adquirir derechos y “pertenecer” a la sociedad. “El asalariado no era solo un modo de retribución de trabajo, sino la condición a partir de la cual se distribuían los individuos en el espacio social” (Castel, 2014, p. 375).

En los últimos años nos hemos encontrado con el resurgimiento de políticas de ajuste estructurales con el fin de achicar el gasto del Estado (Borón, 2003) aumentando, en términos de Castel (2004), la incertidumbre. Si bien el trabajo ya no posee una centralidad hegemónica en lo que respecta a la protección, permanece como determinante para el acceso a la protección social y a los derechos que de ella devienen. Sin embargo, la exclusión de determinados grupos por sobre otros permanece y, a pesar de derechos conquistados por ciertos colectivos, los privilegios de la masculinidad hegemónica sostienen su vigencia. Esta división

sexual del trabajo, que durante muchos años relegó a ciertos grupos a las periferias del crecimiento económico y social, continúa presente en mayor o menor medida en la actualidad, generando segregaciones. Este fenómeno es evidente en la población LGBTQI+, que representa una ruptura en el orden establecido y un quiebre del binarismo que parece no encajar en las categorizaciones capitalistas.

Los derechos civiles, sociales, económicos y culturales alcanzados por la población del colectivo de la diversidad sexual y de género han sido el resultado de múltiples luchas en cada territorio. Por ejemplo, Barrancos (2014) describe como hecho histórico significativo que a partir de 1996 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se puso fin a los edictos policiales eliminando la penalización del ejercicio de la prostitución. Según Renata Hiller (2005, p. 98), “el ejercicio de la prostitución aparece como una de las pocas alternativas en las que se puede combinar el ejercicio de la identidad travesti/transsexual con un ingreso económico suficiente para vivir”. Sin embargo, la marginalización empuja al ejercicio de la prostitución como único medio de sustento económico, lo que conlleva una mayor marginación social, abusos policiales, riesgos de infecciones de transmisión sexual y adicciones, lo que repercute negativamente en la calidad de vida.

Barrancos (2014) destaca el surgimiento en 2005 de la Federación Argentina LGBT (FALGBT), que estableció distintas sedes en el país, permitiendo la incorporación de numerosas personas y grupos cuyas voces y problemáticas fueron puestas en agenda con el objetivo de fortalecer la organización colectiva a lo largo del territorio nacional. Como se ha observado, las conquistas del colectivo LGBTQI+ en términos de derechos son el resultado de la organización del activismo, desde donde han construido su poder de agencia en función de las luchas y reclamos al Estado y la sociedad.

Sin embargo, estos logros, dependiendo del modelo de gobierno en el que nos encontremos, parecen no ser suficientes y, además, demandan revisiones constantes y una atenta “custodia” ante el avance de la derecha en nuestra región, que siempre conserva ese “sueño de exterminio” (Giorgi, 2004). Para que la ciudadanía sea ejercida de manera plena y en todas sus aristas, debe haber una inclusión efectiva de todas las personas que integran la sociedad (Cecchini y Ricco, 2015), ante esto agregamos que dicha inclusión efectiva solo será posible si se eliminan las desigualdades sociales y económicas, así como las discriminaciones por género, raza, etnia y localización geográfica.

## Ciudadanía y géneros

Suele definirse la ciudadanía diciendo que “un ciudadano es un individuo con derechos dentro de una comunidad política” (Smulovitz, 1997). Siguiendo a Diana Maffia (2001), quien afirma que tener derechos es no solo esperar que tales derechos estén sancionados bajo la forma de normas (lo cual no es condición necesaria ni tampoco suficiente de su ejercicio), sino que su respeto se integre a las relaciones sociales y que tales derechos puedan ser peticionados, reclamados y garantizados, hechos que sólo ocurren dentro de una comunidad política. Es necesario tener presente esta complejidad de los derechos cuando se trate de detectar las barreras que impiden el ejercicio efectivo de ciudadanía por parte de las diversidades sexuales, genéricas y de las mujeres. La ciudadanía no se identifica sólo con un conjunto de prácticas concretas (votar, tener libertad de expresión, recibir beneficios sociales del Estado), sino en todo caso con una expresión tan abierta como “el derecho a tener derechos”. Como afirma Elizabeth Jelin (1996), el contenido de las reivindicaciones, las prioridades políticas o los ámbitos de lucha en contra de discriminaciones y opresiones pueden variar, siempre y cuando se reafirme el derecho a tener derechos y el derecho (y el compromiso) de participar en el debate público acerca del contenido de normas y leyes. Si se piensa de este modo complejo y articulado, no es sino muy recientemente -en la última década, y gracias a la ley de cupo para las diversidades y las mujeres- que estas se encuentran en condiciones de incidir en todos los ámbitos para que los derechos sean una realidad (Maffia, 2001).

Sobre el concepto de ciudadanía, Diana Maffia (2006) sostiene que ha sido fuertemente desafiado en las últimas décadas, ya que el debate por su redefinición continúa siendo productivo fundamentalmente por dos cuestiones. En primer lugar, el discurso de los derechos y deberes de la ciudadanía resulta un lenguaje a disposición de diversos colectivos oprimidos para plantear demandas inteligibles al Estado y a otros actores políticos. En segundo lugar, la idea de ciudadanía “sirve como un dispositivo útil para pensar acerca de formas de acción política e identidad política” (Bell y Binnie, 2000, p. 9). En este sentido, se comparte con la autora la necesaria reformulación de la ciudadanía que desarticule tanto el androcentrismo como la heteronormatividad del concepto e incorpore una pluralidad creciente de voces sin ordenarlas jerárquicamente: “transversalidad que no señala un único lugar desde donde pararse y hablar, sino una multiplicidad de niveles de enunciación que desafía nuestra imaginación política” (Berkins, 2004, p. 24). Este es el reto para quienes luchan contra todas las formas de opresión.

Maffia (2001) propone el concepto de Ciudadanía Sexual como aquella que garantiza el ejercicio de Derechos Sexuales y Reproductivos y la construcción de una subjetividad política que supere las desigualdades de sexo, género, sexualidad y reproducción. Por su parte, Cabral (2003) desarrolla una propuesta que amplía el concepto de ciudadanía sexual para hablar de “ciudadanía trans”. Esta se enfrenta a dificultades propias del sistema heterocentrado productor de Derechos que tiende a propiciar un principio de inteligibilidad según el cual las personas trans deben re-encasillarse en la asignación sexo-género opuesta en el binomio hombre-mujer, re-editando la heterosexualidad obligatoria y dotando de esterilidad a las personas trans, con el fin de evitar lo que el autor define como materpaternidad: el acceso de las personas Trans a preservar sus genitales o bien sus óvulos y espermatozoides con el fin de ejercer su derecho a tener hijos, a materpaternar.

En relación a la ciudadanía, Argentina ha sido prolífera en la generación de precedentes de vanguardia para la comunidad LGTBIQ+ en lo que refiere a reconocimiento de derechos. En el año 2012 se sancionó la Ley de Identidad de Género, que contempla el reconocimiento de la identidad autopercebida, corresponda o no con el sexo asignado al nacer. A pesar de ello, la población LGBTQI+ continúa vivenciando situaciones de violencia y vulnerabilidad que generan, entre otras cuestiones, la dificultad de acceder a un trabajo formal. Frente a esta situación, diferentes organizaciones de la sociedad civil impulsaron la ley N° 27.636 conocida como Ley de Cupo Laboral Trans, sancionada en el mes de julio de 2021 y reglamentada en el mes de septiembre del mismo año. La ley contempla, entre otras reivindicaciones, que los tres poderes del Estado nacional, los ministerios públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales y las empresas y sociedades del Estado deben ocupar una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal con personas travestis y trans. Esta política pública tiene como antecedente el decreto 721/20 que ya había establecido el Cupo Laboral Travesti-Trans en el Sector Público Nacional en el año 2020 (Dellacasa, 2023). Así mismo, la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans contempla que quienes no hayan finalizado sus estudios puedan terminarlos y seguir capacitándose. De este modo, se busca garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas trans con el fin de adecuar su nivel de instrucción a los requisitos formales para acceder a un puesto de trabajo. Dellacasa (2023) menciona al respecto que la Ley también se refiere a la promoción del empleo en el sector privado. En ese sentido, establece que quienes contraten a personas trans podrán descontar sus contribuciones patronales, como pago a cuenta de otros impuestos nacionales por 1 o 2 años, dependiendo del tamaño de la empresa. Por otro lado, el Programa Contratá Trans, implementado en 2021 por la Asociación Civil Impacto Digital, ha impulsado la contratación de más de trescientas personas trans en el sector privado en Argentina y diferentes países de Latinoamérica (Corrales, 2015).

En los últimos años se sancionaron leyes relevantes para la población LGTBQI+ en Argentina que cristalizaron la incorporación en la agenda pública de asuntos referidos a esta población, pero también dieron visibilidad a una larga historia de ocultamiento, negación y vulnerabilidad hacia personas que no responden a determinados estereotipos genéricos y formas de vinculación sexo-afectivas. La heterosexualidad se presenta como la forma de vinculación por defecto, estableciéndose una heteronorma en la que las relaciones sexo-afectivas presentadas como naturales son aquellas entre dos personas de sexo y género opuestos. Las personas LGBTQI+ se encuentran en un contexto en que el binarismo hegemónico en cuanto a sexo y género dificulta la aceptación de toda aquella persona cuyos cuerpos no respeten la asignación sexogenérica predeterminada, tomando a Sara Ahmed y a Judith Butler, diríamos que aquellas personas que se “corren” del binarismo y de los objetos que determinan la felicidad, en este caso la heterosexualidad, son predestinadas a una vida infeliz, a una vida no vivible. Entonces la inteligibilidad entre el sexo, género y sexualidad (Rubin, 1975) determina, implícitamente, quiénes merecen una ciudadanía plena y quiénes no. De modo que, analizar las prácticas con las que se encuentran las personas LGBTQI+ a la hora de acceder y permanecer en el ámbito laboral, es el propósito de este trabajo.

## 2) Experiencias, prácticas y problemáticas que enfrenta la población LGBTQI+ en el ámbito laboral

El camino de la inserción laboral travesti trans y de la diversidad sexual toda, en el mercado formal del trabajo, tanto público como privado, forma parte de un “proceso de largo alcance” (Hiller, 2013) que surgió en primera instancia de la mano de la organización colectiva y la disputa pública de estos sujetos, así como del compromiso político de ciertos sectores de la sociedad civil y organizaciones sociales. La lucha de este colectivo por la conquista de sus derechos esenciales se vio materializada con la sanción de las leyes de Matrimonio Igualitario (2010) y de Identidad de Género (2012), hitos que impulsaron sus demandas y sentaron las bases para su proceso de ciudadanización (Fuster Pravato, 2018).

La empleabilidad de personas de la diversidad sexual y genérica es un tema escasamente abordado tanto por la academia como por las políticas públicas. No así por la lucha de diversos colectivos LGBTIQ+ donde este tema es esencial para pensar la mejora de la calidad de vida de las personas. El mundo laboral sostiene y reproduce una serie de asimetrías y violencias simbólicas referidas al género, al sexo y a sus diversidades, y en él tienen lugar múltiples formas de discriminación y vulnerabilidad.

Específicamente el activismo travesti trans también tuvo un rol central en lo que concierne al ámbito laboral desde los años 2000. Ya desde el 2008 se fueron poniendo en marcha políticas públicas destinadas a la inserción laboral de esta población a partir de la conformación de cooperativas (Cutuli, 2022). Estas iniciativas se anclaron en la idea de trabajo digno, donde desde una estratégica perspectiva abolicionista, organizaciones travestis de relevancia rechazaron a la prostitución como fuente prioritaria de ingresos, considerándola como un destino siniestro e ineludible para el colectivo (Cutuli, 2017). Compartiendo con Cutuli (2022), en el nivel legislativo, las demandas por su inserción laboral en el empleo formal, adquirieron mayor resonancia a partir de la sanción de distintas normativas y legislaciones que bregaban por el cupo laboral travesti trans. Ejemplo de ello fue la Ley 14.783 de Cupo Laboral Travesti Trans “Diana Sacayán” de la Provincia de Buenos Aires, sancionada en 2015 y reglamentada en 2019, así como distintas leyes, normativas e iniciativas en otras provincias.

A pesar de la existencia de diversos instrumentos y políticas nacionales, la discriminación laboral contra trabajadores/as lesbianas, gays, bisexuales, travestis y trans persiste, condicionando la accesibilidad a un empleo digno, seguro y equitativo, así como su pleno desarrollo profesional y personal. En este sentido, las barreras que deben sortear no refieren solo a las condiciones de acceso al empleo, sino también a la permanencia y al trato en el lugar de trabajo.

Esta situación se evidencia en las diferentes entrevistas y diálogos realizados con activistas - trabajadores/as LGBTTTTQI+, donde se evidencia que esta población continúa siendo objeto de discriminación, estereotipos y violencias en el ámbito laboral.

## Sobre el acceso al empleo formal

La dificultad de acceso al empleo, principalmente en el sector formal, constituye el primer obstáculo que enfrentan las personas LGBTQI+. Por su parte, para quienes ya se encuentran trabajando, el hostigamiento, el acoso sexual, las condiciones de trabajo y trato desiguales, así como la inestabilidad laboral, son algunos de los obstáculos que enfrentan con frecuencia. Algunas de las personas entrevistadas consideran que la principal causa de discriminación, acoso y exclusión del ámbito laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad, tal como lo menciona una de ellas:

“Cuando me asumí públicamente como gay en el trabajo me tocó someterme a muchas presiones sutiles, como comentarios, chistes, burlas; soy un varón trans, y mi jefa en el trabajo anterior, cuestionaba que no parecía un hombre, que me hacía el macho y me faltaba para serlo; ‘A ver, si sos varón mostrame tu pene’” (Gay, Región Patagonia).

“En el trabajo anterior (en ese momento no había transicionado, me veían como mujer), trabajaba en una panadería, mi jefe me preguntaba si era mujer, si era lesbiana, cuestionaba por qué me hacía ‘el hombrecito’, me decía cosas horribles desde lo sexual, hasta que me cansé y me fui, renuncié” (varón trans, región NOA).

Esta percepción de no conformidad con la cisheteronormatividad que aparece en las entrevistas es una cuestión central y la consideramos más visible en el ámbito laboral, sobre todo a la hora de acceder a la posibilidad de un empleo, que se manifiesta en situaciones de entrevistas laborales, donde la no conformidad entre sexo y género desde los lentes de la heterosexualidad/normatividad es algo que atraviesa en mayor o menor medida y de diversas formas a todas las personas del colectivo LGBTQI+. Por lo que sostenemos que una de las transgresiones más intolerables y más castigadas en nuestra sociedad es aquella que vulnera las rígidas normas del sistema sexo-género. Cuanto mayor sea la vulneración, mayor su castigo.

Por otra parte, esta situación visibiliza que el dispositivo de la heterosexualidad no actúa solo a través de mecanismos opresivos, sino también como normalización. Para funcionar, la heterosexualidad se construye normalizando ciertos cuerpos y géneros, al mismo tiempo que margina, vulnera y rechaza todos aquellos cuerpos que no se ajustan a su matriz binaria. “Tú-serás-heterosexual-o-no-serás”, reza su lema. Este lema se evidencia en los relatos de las personas entrevistadas cuando refieren a las situaciones de acceso o permanencia laboral, las cuales suelen estar atravesadas por un “*pasar por...*”, donde las personas LGBTQI+ pareciera que “deben” estar atentas a cumplir con esa “conformidad”. Sobre esta situación un entrevistado comentó: “...por suerte cuando me presenté en el trabajo, ya había transicionado a un varón trans, y nadie se dio cuenta, entonces me contrataron” (varón trans, NOA).

Esta situación se pudo observar en las entrevistas realizadas donde las problemáticas que aún siguen impactando a las ciudadanías LGBTQI+ tienen su sustento en un esencialismo enmarcado en el “buen sexo”. Por ejemplo, desde el esquema hetero-cis, si el género de una persona es mujer, la misma debe tener una coherencia con un cuerpo feminizado, el cual varía según el estándar hetero-cis del momento, debe tener una vagina, debe desear al “género opuesto”, entre otras imposiciones.

En relación con esto, dentro de la multiplicidad de identidades y orientaciones sexuales en el colectivo LGBTQI+ podemos observar un punto en común, todes discuten, no sólo con palabras sino también con su cuerpo y con acciones, con esa jerarquía esencialista. Siguiendo la idea de Gayle Rubin (1975), Butler (2006) menciona la inteligibilidad como concepto para distinguir los géneros «inteligibles», en tanto hay un sentido de coherencia hetero-cis, de los géneros «incoherentes» o «discontinuos», en tanto interrumpe o distorsiona la inteligibilidad hetero-cis:

“Pasó de que cuando se enteraron que era un hombre trans, me hicieron...por ahí empezó el problema. (...) Le dijo (sobre un conocido) a la dueña quién era. Y entonces ahí empezó el problema. Fue una guerra total” (varón trans, NOA).

Otra cuestión que aparece reiterativamente en las entrevistas realizadas en relación al acceso y la permanencia laboral, tiene que ver con las personas trans, ya que les entrevistades, independientemente de su identidad sexo-genérica, reiteran que esta población es la más afectada dentro de la comunidad LGBTQI+.

“En lo laboral, yo te diría que para mí la diferencia, o no sé si la diferencia, pero veo diferencia entre las personas cis, yo soy una mujer que me autopercibo mujer, ahí ya hay para mí una situación de privilegio que no la niego, como los gays o las maricas, que bueno son maricas y están más legitimadas, a mi modo de ver, que una persona travesti trans” (mujer lesbiana, Patagonia).

Con respecto a esto las feminidades trans, terminología que utilizamos para intentar nucleares identidades feminizadas como las mujeres trans y las travestis, utilizan el cuerpo para discutir con la inteligibilidad. Una entrevistada travesti que trabaja en el ámbito educativo comenta:

“Nuestras identidades ya son una intervención en sí, ya sea para el estudiantado o para (...) la comisión directiva, les docentes...” (travesti, Centro).

Esta población que ingresó al mercado laboral hace más de una década aproximadamente, continúa atravesando situaciones de marginalización laboral, en tanto la mayoría ejerció y/o continúa ejerciendo el trabajo sexual como único medio posible de subsistencia. Esta realidad supone que hay un segmento generacional de feminidades trans que no está acostumbrada a las reglas y hostilidades de tener y mantener un trabajo bajo relación de dependencia (por ejemplo, que te llamen la atención por llegar tarde) debido a que es una realidad ajena a lo que conocieron gran parte de su vida. Tanto una de las personas con identidad travesti y otra persona con identidad gay no binarie coincidieron en su diagnóstico desde el activismo sobre esta situación y lo definen como una “falta de acompañamiento”.

Se considera que esta falta de acompañamiento que demanda el colectivo LGBTQI+ tiene que ver con la problemática de un colectivo que ha estado históricamente excluido de la empleabilidad, de lo laboral y del ambiente del trabajo. Así como el acceso al empleo generado a partir de políticas de discriminación positiva del Estado les reintegra el lugar que le correspondería a cualquier ciudadano. Eso implica todo un andamiaje que colabora con organizar de otra manera la vida cotidiana, más en sintonía con el estilo de vida del “ser ciudadano”, como el horario y los ámbitos laborales, la manera de sostener y manejar su dinero.

De este modo, podríamos decir que el trabajo no impactaría del mismo modo en lesbianas, gays, bisexuales y personas trans. Las condiciones de vida y vulnerabilidad social diferenciadas que vive cada grupo determinan diversos trayectos de vida frente al empleo. Para lesbianas, gays y bisexuales son desafíos importantes la visibilidad y los estereotipos que desembocan en ambientes de trabajos incómodos.

“Es que pasa que si vos sos lesbiana te querés levantar a todas las chabonas, como si nos gustarían todas las tipas y vos decís pero no, no, tengo un gusto. Pasa mucho eso, con los gays lo mismo” (lesbiana, región Patagonia).

“También tenés como determinadas especificidades dentro de las discriminaciones a las identidades que tenemos una expresión más sexogenérica masculina dentro de la identidad. Los hombres en el trabajo compiten con nosotres y eso tampoco está tipificado en ningún tipo de discriminación. O sea, imagináte que es difícil probar una discriminación de un hombre hacia una mujer en el ámbito laboral, plantearla como mujer sin hablar desde el punto de vista de las identidades lésbicas. Plantear como mujer una situación de acoso laboral implica, en este contexto económico de precarización laboral, que podés perderlo” (mujer lesbiana, Centro).

Por su parte, como se adelantó previamente, para la población trans resulta urgente abordar etapas anteriores, como el acceso a la educación, la capacitación y la apertura de los ámbitos laborales. A su vez, eso se suma a las barreras de acceso a otros derechos humanos básicos, como la salud, que condicionan (pero no determinan) el acceso a la educación y el trabajo.

“Porque muchas veces se me ha preguntado: ‘Pero cómo no va a saber manejar una computadora a esta altura de la vida’. Es que yo nunca tuve una computadora. Yo antes de entrar acá, yo siempre pensaba en qué iba a comer o cómo iba a pagar el gasto” (travesti, Patagonia).

A partir de todo lo anteriormente descripto, podríamos decir que las personas LGBTQI+ a la hora de acceder y permanecer en el ámbito laboral formal, se encuentran con prácticas que están cargadas de violencias, prejuicios y estereotipos asociados a la diversidad de sexo y genérica. Estas prácticas encarnan prejuicios por razones de orientación sexual y/o identidad de género o su expresión, por lo que las personas entrevistadas sostienen que para no ser víctimas de acciones discriminatorias acuden a estrategias como el ocultamiento, lo que significa mantener en silencio su orientación sexual o identidad de género. Así lo corrobora el testimonio de un varón trans entrevistado:

“Yo soy un varón trans, en mi lugar de trabajo actual (en el Ministerio de Salud) nadie sabe que soy trans, pienso que si se enteran no me tratarían igual, mis compañeros son muy machistas. Cuando me tuve que pedir los días por la intervención de reasignación de sexo, no pude usar mi licencia médica, tuve que mentir para que no se enteren” (varón trans, NOA).

Otra cuestión que se desprende de las entrevistas realizadas tiene que ver con las barreras culturales e identitarias que se configuran como obstáculos para la accesibilidad al ámbito laboral.

En el imaginario social la persona trans, por ejemplo, no figura ocupando empleos estables y con salarios dignos o teniendo acceso a estudios universitarios. Al contrario, a las personas trans se las piensa como destinadas al trabajo sexual o al estilismo. Y si bien es verdad que gran parte de las mujeres trans se ganan la vida realizando estas actividades, en gran medida se debe a la discriminación laboral. Esta situación se evidenció en varias entrevistas, donde las personas entrevistadas han puesto en discusión sobre qué tipo de trabajo se le ofrece a la población travesti trans. Se sostiene que esta situación podría ser una futura línea de investigación en función de poder profundizar sobre las barreras culturales e identitarias. Por todo lo expuesto, se torna imperativo plantear que los condicionamientos diarios a los que se ven sometidas las personas trans sean considerados como violaciones a los DDHH, que pretende invisibilizarles y les vulnera.

### 3) Sobre el rol del Estado en el acceso al empleo

Históricamente la población LGBTQI+ se constituyó a partir de una serie de iniciativas que convergieron en la realización de acciones colectivas. Se considera que este proceso les permitió, a su vez, consolidarse como movimiento social, caracterizado por dos aspectos sobresalientes: la construcción identitaria y el permanente reclamo ante las instituciones correspondientes. La lucha de les activistas del colectivo LGBTQI+ organizados en agrupaciones y partidos políticos fue muy importante, sobre todo en contextos sociopolíticos adversos, ya que la visibilización de sus demandas hizo tomar posición y accionar a las instituciones, en principio criminalizando a quienes se manifestaban, y luego, con el paso de los años, otorgándole derechos largamente reivindicados por estas organizaciones. Podríamos decir que desde el 2003 el rol del Estado fue inclusivo y abierto a las demandas de las minorías sexuales. A partir de una postura diferente del Estado, el movimiento se encontró con condiciones favorables para crecer, expandirse y consolidarse. Esta situación en cuanto a la postura del Estado, siempre está en un constante movimiento de tensión, ya que dependiendo de la fuerza política que asuma la gobernabilidad de nuestro país se posibilita un escenario de garantías y ampliación de derechos o esta fuerza política se constituye en una amenaza y persecución hacia la población LGBTQI+ y las clases populares - trabajadoras, lo que se traduce en el contexto actual de nuestro país. Esto quiere decir que el Estado siempre está, aun cuando no está, fijando una política.

Si bien a los fines de este trabajo se propuso abordar el rol del Estado desde las entrevistas, incluyendo la temática en la guía de preguntas, también fue un interés compartido con les activistas entrevistados, incluso antes de consultarles al respecto. El activismo de la diversidad sexo-genérica en Argentina ha impulsado y defendido la transformación de la legislación como herramienta principal para el reconocimiento de los derechos de la población LGBTQI+. La ampliación de derechos que posicionó a Argentina como pionera en América Latina y el mundo, como la Ley de Matrimonio Igualitario en 2010 y Ley Identidad de Género en 2012, fue producto de luchas históricas de referentes activistas y colectivos de la población LGBTQI+ que se rehusaron a permanecer en la condición de precariedad con respecto a su ciudadanía:

“No, creo que mi figura en cuanto a lo que es la diversidad, mi figura es Jáuregui, es como inevitablemente él, creo mucho en su visión de construir política pública más allá del individuo que queda, ¿no? Digo, Jáuregui hablaba de leyes, hablaba de legislar, hablaba de pensar proyectos y presentarlos” (no binarie gay, GBA).

En términos generales, entre les entrevistados hay un consenso en reconocer las políticas de nuestro país como de avanzada, únicas en el mundo. Dentro de este consenso encontramos un amplio abanico de apreciaciones, desde las miradas más optimistas hasta las más críticas con respecto a la aplicación de políticas públicas en todos sus niveles y jerarquías:

“Yo lo que quería traer es que las políticas estatales han sido muchísimas. Que por ahí no podemos dimensionar, en estos 5 o 6 años lo que ha pasado” (mujer cis, madre de infancia trans, Patagonia).

“...acá en Rosario, sí tenemos, existe el cupo laboral, tenemos una Dirección de Diversidad Sexual en la municipalidad. Existe también el programa municipal de VIH, que ese lo modificamos con una colega y bueno, esta es la cuestión del cupo... ley de reparación integral travesti trans post dictadura...” (varón cis marica, Centro).

“El Estado, nada. Como siempre las activistas, militantes y el colectivo es el que está moviendo, el que está insistiendo, el que sigue golpeando las puertas que se nos cierran, un montón de cosas. Porque el Estado en sí, te vende humo, vende humo y... Y sí, sí, sí, sí, le llaman a una de nosotras para la foto para decir: ‘ay somos re inclusivos’” (travesti, región NOA).

En este sentido, se puede observar una discordancia entre el reconocimiento del avance legislativo y el bajo impacto en las condiciones de vida reales de la población LGBTIQ+. Sobre esto una de las personas entrevistadas sostiene lo siguiente:

“Sin embargo, por momentos pareciera que no alcanza o pareciera que nada cambia porque en realidad creo que es hoy el Estado argentino quien no quiere o no puede o no sabe recuperar todo esto. Yo creo que la gran falla estatal Argentina está dada por la función administrativa, la legislativa y la judicial también. Pero creo que hoy, en realidad, uno reclama al Estado y piensa en los legisladores, los legisladores. No, chicos, es el presupuesto, es el presupuesto de la administración pública” (varón cis marica, Centro).

De esta forma, es claro que no alcanza con la mera aprobación de las legislaciones correspondientes, sino que el cambio cultural necesario para garantizar el cumplimiento de las leyes, como, por ejemplo, el presupuesto destinado a cada área de diversidad. Sobre esta cuestión, se pueden observar las desigualdades en el “Mapa GenerAR”, elaborado con información del año 2022, las especificidades regionales del abordaje integral de las cuestiones de género y diversidad. Tanto la creación de áreas de género y diversidad, secretarías y/o direcciones, como la implementación del cupo laboral trans y la aplicación de programas especializados son competencias de los Estados provinciales, por ende, no existe un abordaje integral y uniforme en todo el país. Pero esta desigualdad de condiciones inter-regionales se agudiza aún más si se observa la distribución presupuestaria. Esta disparidad se reproduce aún en instituciones nacionales como las universidades públicas, como se desprende del relato de les entrevistades sobre la Universidad Nacional de Rosario, siendo una de las más avanzadas en la implementación del cupo, en comparación con la Universidad Nacional del Comahue que no avanza en la contratación y/o pase a planta de personas trans:

“Porque vos sos de la Universidad de Comahue, ¿No? -Sí. -Bueno. [inaudible] Casa de herrero, cuchillo de palo. Porque ahí hay, hay una ley ahí también y hay que ocupar” (travesti, Patagonia).

“Que lo que trans-saberes hace, digamos, de alguna manera es articular estos dos saberes para poder producir. Y no producir solamente para el estudiantado y para el profesorado y para lo que es la Universidad Nacional de Rosario, sino también hay una cuestión que es para la población y en esto de crear herramientas, digamos, este... para, digamos, la sociedad en sí” (travesti, Centro).

En cuanto a la focalización de problemáticas y exigencias al Estado hay consensos y particularidades según la identidad sexo-genérica y la orientación sexual de les entrevistades. El mayor punto de consenso es la urgencia de la problemática travesti-trans que ya ha sido abordada en otro apartado. En cuanto a las particularidades se observa a les referentes, dos de ellos varones cis gay y una persona no binarie, remarcando la problemática VIH y las leyes sobre testeos en los exámenes preocupaciones. Al respecto comentan:

“Pero digo de cara a los empleadores, esos son problemas y el tema es que muchas identidades travestis, sobre todo maricas, vivimos con el virus, o sea, es como y el VIH en realidad lo tiene un montón de gente. Esa también es una complicación a la hora de conseguir trabajo” (varón cis marica, GBA).

“...la cuestión de la eliminación de los análisis de VIH, por ejemplo, de los preocupacionales, eso es como, sobre todo, a las personas gays y bisexuales” (varón cis gay, Centro).

“Entonces, ya dejás de repartir tiritas rojas el primero de diciembre y empezás a debatir la ley de VIH, ¿no?” (gay no binarie, GBA).

Independientemente del carácter transversal del virus de inmunodeficiencia humana, que afecta a toda la población sin distinguir género u orientación sexual, sigue anclado a la población masculina gay de dos maneras: como forma de estigma por parte del común de la población y particularmente para el mundo empresarial; y como bandera de militancia por parte de la población LGBTQI+ seropositiva que asume este activismo como propio mucho más visiblemente que el resto de la población cis hetero seropositivo.

Esta problemática tiene estrecha vinculación con el acceso al empleo, antes de la promulgación de la ley 27.675 que, entre otros puntos, establece que “Se prohíbe la oferta y la realización de la prueba diagnóstica de VIH, hepatitis virales y otras ITS en los exámenes médicos preocupacionales, como así también durante el transcurso y como parte de la relación laboral.” (Ministerio de Salud de la Nación). Ser seropositivo era motivo de no acceso al empleo tanto público como privado. En la actualidad la ley genera un marco legal y regulatorio para evitar estas prácticas discriminatorias, aunque no las erradica en su totalidad.

En cuanto al rol del Estado en el ámbito privado, desde la perspectiva de las personas entrevistadas se puede describir al aparato estatal como un “territorio desierto” y casi impenetrable, como lo es en garantizar el cumplimiento de, por ejemplo, la ley de cupo laboral trans. Pero también, cuando se les consultó sobre el tema a les activistas no hubo una respuesta clara o una demanda enfática en particular, en comparación a las críticas hacia el sector público y la actuación del Estado. Hay un notable desencuentro entre las grupalidades activistas y el sector privado. Las escasas interacciones comentadas en las entrevistas dan cuenta de la dificultad del vínculo y sus rispideces, muchas veces recayendo en la capacidad de agencia de cada activista o llegando a un acuerdo a partir de las voluntades de gobiernos municipales entre el cumplimiento de las ordenanzas y pymes o entidades privadas.

“Pero que la esencia del cupo que tiene que ver con esto de que sirva como para visibilizar o concientizar o tratar de que los ámbitos privados, empresas privadas, industrias, pymes, lo que sea, puedan contratar a personas travestis y trans no sucede aún. Hay algunos espacios que sí o empresas privadas, algunas pequeñas, por ejemplo, no sé, el supermercado (...) que hay dos nada más ha contratado a compañeras (...) porque tienen un beneficio quizás de la municipalidad” (travesti, Centro).

“En el ámbito privado desde la intervención individual, pero no como una política generalizada. Si no, viste, como bueno, vamos a tal lugar y hablamos. De hecho, bueno, una de nuestras compañeras trabaja acá en la fábrica de pastas...” (gay no binario, GBA).

Las pocas excepciones nombradas donde hay empresas con políticas internas orientadas a la población LGBTQI+, sea desde contratación a la comunidad travesti trans o de capacitaciones, parecieran ser aquellas multinacionales con una firme bajada de las casas matrices radicadas en el exterior, usualmente Estados Unidos o algunos países de Europa. Se identifica esta excepción como una temática de investigación en sí misma, sobre el verdadero alcance y el impacto de estas acciones o si se trata de *pinkwashing*.

A partir de lo expuesto se sostiene que las políticas públicas son necesarias para garantizar los derechos vulnerados de la población LGBTQI+, toda vez que contribuyen a visibilizar la desigualdad existente entre distintos grupos sociales y a garantizar - ampliar sus derechos. No obstante, se considera que en pos de profundizar su ejecución y efectividad es necesaria una revisión de la posición dominante en la relación capital-trabajo, esto es, del rol de los empresarios y del Estado como mediador y garante de derechos.

#### 4) Conclusiones a modo de desafíos

Spade (2015) en *Una vida normal*, se pregunta: ¿cuáles son los límites de la estrategia de reclamar derechos al Estado? Y a priori podríamos decir que una de las estrategias más relevantes en cuanto al acceso al ámbito laboral formal para las personas trans - travestis es la Ley de Cupo, una ley que visibilizó el estado de extrema vulnerabilidad en el que vive la población y que sin duda en los territorios en los que se aplica esta Ley se han mejorado las condiciones de existencia de las personas trans y travestis, pero hoy sigue siendo en gran desafío su aplicación en todo el territorio nacional. A partir de las entrevistas realizadas se evidencia que existen varias provincias que están muy lejos de adherir y aplicar la ley de cupo laboral trans.

En este recorrido hemos evidenciado que las prácticas enmarcadas dentro del paradigma de la heterosexualidad/normatividad se configuran en una barrera que dificulta el acceso y la permanencia laboral a las personas LGBTIQ+. Situación que reclama por un lado, evidenciar el rol del Estado ante estas prácticas, si bien la Ley de Identidad de Género constituye uno de los grandes avances en materia de igualdad de derechos, del reconocimiento de la diversidad sexual y de la inclusión de todas/es/os, entendemos que el proceso de deconstrucción de los prejuicios y la discriminación en torno al género y la sexualidad requiere de políticas públicas integrales que abarquen el acceso a la vivienda, al pleno empleo, a la educación y a la salud, realizando dentro de ella la capacitación de las/es/os profesionales de las distintas instituciones intervinientes. Y, por otra parte, esta situación pone en evidencia las estrategias que desarrollan las personas LGBTIQ+ para acceder al ámbito laboral formal y cómo construyen su capacidad de agencia.

Sabemos que las personas LGBTIQ+, pero en especial las personas trans y travestis, forman parte de un colectivo que históricamente fue expulsado a los márgenes, se les ha negado su derecho a ejercer una ciudadanía plena y se les ha borrado sus capacidades de agencia. Tal como señalan Maffia y Cabral (2003, p. 21): “Una sociedad disciplinadora que solo acepta como ciudadanos a quienes cumplen con el estereotipo prefijado por el grupo hegemónico dominante, deja fuera de la ciudadanía de modo arbitrario e injusto a enormes porciones de la población”.

Estas situaciones de vulnerabilidad configuran una privación de derechos multilateral y sistemática: multilateral, porque a ella concurren, por acción y también por omisión, múltiples actores de las esferas pública y privada (el Estado, las familias, las instituciones educativas, religiosas, culturales y científicas, los medios de comunicación, etc.); y sistemática porque, desde el momento en que las personas trans comienzan a expresar su identidad, las expulsiones de esas esferas se suceden de modo tal que cada una de ellas no solo impide el ejercicio de ciertos derechos, sino que, además, incide negativamente sobre el acceso a otros. La conjunción de todos estos factores obstaculiza el ejercicio de otros derechos básicos como el acceso a una vivienda digna, a la salud integral y a la Justicia.

Es así que sostenemos que las prácticas con las que se enfrentan las personas LGBTIQ+ en el acceso al ámbito laboral y su permanencia, son expresiones de tramas de violencias que responden a un sistema cultural, social, político y económico vertebrado por la división binaria excluyente entre los géneros, que inciden en las condiciones materiales de existencia de las personas afectadas por esta división. Nos resulta necesario problematizar estas prácticas recurrentes y abordarlas desde el concepto de “necropolítica” acuñado por el filósofo camerunés Achille Mbembé (2011) para dar sentido a la centralidad de la muerte en la vida social contemporánea. Este concepto se refiere a formas únicas y novedosas de existencia social en las que distintas poblaciones son sometidas a condiciones extremas de marginalidad, lo que les confiere el estatuto de “muertos/as vivientes”. La muerte prematura y violenta es uno de los temas prioritarios del activismo travesti y trans. También lo es la conservación de su memoria.

Desde una perspectiva necropolítica, la producción de muerte se relaciona con la experiencia cotidiana de aquellas formas de lo que Lauren Berlant ha llamado una “muerte lenta” es decir, el “desgaste físico” y a la vez extremo de una población, y el deterioro de las personas que forman parte de ella, que es prácticamente una condición definitoria de su experiencia y su existencia histórica. Así, la necropolítica se convierte en una

productora de vidas “no vivibles” y, como generadora de muerte, elige qué cuerpos importan y cuáles no. Claramente, la imposibilidad de acceder a un empleo formal y a otros derechos sociales expone a las personas del colectivo LGBTQI+ a una vida invivible, y a una constante “muerte lenta” aludida por Berlant, la cual emerge de condiciones estructurales de opresión fundada en una distribución desigual de oportunidades vitales, bienestar y miseria.

Consideramos que, en el contexto actual de nuestro país, nos encontramos atravesando una fragilidad institucional, donde las leyes, normativas y derechos conseguidos parecieran que están “tendiendo de un hilo” ante el avance de una derecha conservadora que desde sus discursos y prácticas profundiza la necropolítica, desde decisiones y acciones que vulneran los derechos de la mayoría de la población y específicamente de la población LGBTQI+. Estamos en un escenario en el que vuelven a emerger (por parte del gobierno actual y una gran parte de la sociedad que legitima este modelo de gobierno) la patologización, la discriminación, la transfobia, la criminalización, el odio, el racismo, la misoginia; lo que expresa un altísimo riesgo de pérdidas de Derechos Humanos. En este escenario de radicalización de la derecha en un sentido antidemocrático, se nos presentan más incertidumbres que certezas. Nos preguntamos si la legislación de leyes que protegen, reparan y amplían los derechos de las personas del colectivo de la diversidad sexual y genérica ha sido suficiente para terminar con las violencias y discriminaciones hacia esta población, o nos queda por delante el gran desafío de la “batalla cultural”.

Claramente, las prácticas con las que se encuentran las personas LGBTQI+ a la hora de acceder y permanecer en un empleo formal, y dentro de todas las esferas de su vida cotidiana, se gestan en ese contexto al que llamamos necropolítico. Por lo que necesitamos precisamente seguir pensando y accionando, por un lado, cómo deconstruir, construir y reconstruir las prácticas sociales y culturales hegemónicas, binarias, cissexistas y, a su vez, cómo construir políticas públicas que aborden esta cuestión y restituyan derechos negados históricamente a las personas del colectivo de la diversidad sexual y genérica y, a su vez, cómo protegerlos en este contexto de avances de la derecha en la región, y que esas acciones se traduzcan en políticas pensadas por ellas desde el lugar de expertas en su propia situación y recuperando su capacidad de agencia.

## Roles de colaboración

Elena Espíndola

Conceptualización, elección de la metodología, análisis de datos, redacción del borrador original, visualización, corrección de las observaciones, revisión y edición.

Ariadna Jara

Conceptualización, elección de la metodología, análisis de datos, redacción del borrador original, visualización, corrección de las observaciones, revisión y edición.

## Referencias

- Ahmed, S. (2021). *La promesa de la felicidad: Una crítica cultural al imperativo de la alegría*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Barrancos, D. (2014). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina: de la agencia por derechos a la legislación positiva. *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, 11(2), 17-46.
- Bell, D. y Binnie, J. (2000). *The sexual citizen: Queer politics and beyond*. Cambridge: Polity Press.
- Berkins, L. (2004). Eternamente atrapadas por el sexo. En J. Fernández, M. D'Uva, y P. Viturro (Comps.), *Cuerpos ineludibles. Un diálogo a partir de las sexualidades en América Latina*. Buenos Aires: Ají de Pollo.
- Borón, A. (2003). La sociedad civil después del diluvio neoliberal. En E. Sader y P. Gentili (Comps.), *La trama del neoliberalismo. Mercado, crisis y exclusión social*. Buenos Aires: CLACSO/EUDEBA.
- Butler, J. (2006). Regulaciones de género. *La ventana*, 3(23), 7-36.
- Cabral, M. (2003). Ciudadanía (trans) sexual. Proyecto "Sexualidades salud y derechos humanos en América Latina". Artículo sobre Tesis Premiada, IESSDEH Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de <https://josefuaruiztagle.cl/wp-content/uploads/2022/08/Ciudadania-transexual-Mauro-Cabral-.pdf>
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Castel, R. (2014). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cecchini, S. y Rico, M. N. (2015). El enfoque de derechos en la protección social. En S. Cecchini, F. Filgueira, R. Martínez, C. Rossel (Eds.), *Instrumentos de protección social: caminos latinoamericanos hacia la universalización*. Santiago: CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/76609035-060a-42f3-a785-6b1de3de0fee/content>
- Corrales, J. (2015). *LGBT rights and representation in Latin America and the Caribbean: the influence of structure, movements, institutions, and culture*. Chapel Hill, North Carolina: University of North Carolina at Chapel Hill. Recuperado de <https://victoryinstitute.org/wp-content/uploads/2017/05/LAC-LGBT-PoliticalRepresentation-Report.pdf>
- Cutuli, M. S. (2017). Antropología y Sexualidad: debates teóricos-metodológicos. Programa correspondiente a la carrera de Ciencias Antropológicas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado de [http://repositorio.filo.uba.ar/jspui/bitstream/filodigital/10160/1/uba\\_ffyl\\_p\\_2017\\_ant\\_seminarios\\_antropolog%C3%ADa%20y%20sexualidad.pdf](http://repositorio.filo.uba.ar/jspui/bitstream/filodigital/10160/1/uba_ffyl_p_2017_ant_seminarios_antropolog%C3%ADa%20y%20sexualidad.pdf)
- Cutuli, M. S. (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades. *Revista de Antropología Social*, 31(1), 59-69. <https://doi.org/10.5209/ra.81077>
- Dellacasa, M. A. (2023). Estrategias para favorecer el acceso a la atención de la salud de la población travesti y trans en Argentina. Una década de los consultorios amigables para la diversidad 2010-2020. *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, 18, 322-352. Recuperado de <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s23141174/cv46n4nx3>
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Fuster Pravato, L. (2018). Procesos de ciudadanización. Algunas reflexiones en torno a constituirse en sujetas de derecho. *Actas de las IX Jornadas de Investigación en Antropología Social Santiago Wallace*. Recuperado de [http://jiassw.com.ar/wp-content/uploads/2017/01/Actas\\_IXJIAS-t2-gt-06a14a-ISSN.pdf](http://jiassw.com.ar/wp-content/uploads/2017/01/Actas_IXJIAS-t2-gt-06a14a-ISSN.pdf)

- Giorgi, G. (2004). *Sueños de exterminio*. Rosario: Beatriz Viterbo.
- Giribuela, W. (2018). Cuestión social y diversidad sexual. Aproximaciones iniciales al análisis de la orientación sexo-genérica disidente como emergente de la cuestión social. *Conciencia Social. Revista digital de Trabajo Social*, 2(3), 57-73. Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/21588>
- Hiller, R. (2005). Los cuerpos de la universalidad: Educación y travestismo / transexualismo. En L. Berkins y J. Fernández (Coord.), *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Hiller, R. (2013). El activismo de la diversidad sexual en Argentina. *Ciencia Hoy*, 23. Recuperado de <https://cienciahoy.org.ar/el-activismo-de-la-diversidad-sexual-en-la-argentina/>
- Jelin, E. (1996). *La construcción de la ciudadanía: entre la solidaridad y la responsabilidad. Construir la democracia: derechos humanos, ciudadanía y sociedad en América Latina*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Maffia, D. (2001). Ciudadanía sexual. *Feminaria*, 14, 26-27, 28-30. Recuperado de <https://tierra-violeta.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Feminaria26-27.pdf>
- Maffia, D. (2006). *Lo que no tiene nombre*. En N. Mogrovejo, *Disidencia sexual e identidades sexuales y genéricas*. México DF: CONAPRED.
- Maffia, D. y Cabral, M. (2003). Los sexos ¿son o se hacen? En D. Maffia (Ed.), *Sexualidades migrantes, género y transgénero* (pp. 86-97) Buenos Aires: Feminaria.
- Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. *Nueva antropología*, 8(30), 95-145. Recuperado de <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/EL%20TR%C3%81FICO%20DE%20MUJERES%20-%20Gayle%20Rubin%2C%201975.pdf>
- Sáez, J. (2005). El contexto sociopolítico de surgimiento de la teoría queer. De la crisis del sida a Foucault. En D. Córdoba, J. Sáez Del Álamo y P. Vidarte (Coord.), *Teoría queer. Políticas bolleras, maricas, trans, mestizas*. España: Egales.
- Smulovitz, C. (1997). Ciudadanos, derechos y política. *Ágora*, 7, 159-187.
- Spade, D. (2015). *Una vida normal. Políticas trans críticas y los límites del derecho*. Barcelona: Bellaterra.



**Disponible en:**

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/877/8775043005/8775043005.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe,  
España y Portugal  
Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la  
naturaleza académica y abierta de la comunicación científica

Elena Espíndola, Ariadna Jara

**Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia  
laboral**

LGBTQI+ Experiences in Job Access and Permanence

*Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*

núm. 20, e052, 2024

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

[publicaciones@fahce.unlp.edu.ar](mailto:publicaciones@fahce.unlp.edu.ar)

**ISSN-E:** 2796-9851

**DOI:** <https://doi.org/10.24215/2796851e052>



**CC BY-NC-SA 4.0 LEGAL CODE**

**Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-  
CompartirIgual 4.0 Internacional.**